



# POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE IDONEIDAD CBNK BANCO DE COLECTIVOS, S.A.

Esta Política fue aprobada por acuerdo del Consejo de Administración de la Entidad en su sesión celebrada en marzo de 2022.

Se ha procedido a la actualización de la denominación social de la Entidad que cambió de BANCO CAMINOS, S.A. a CBNK BANCO DE COLECTIVOS, S.A. por acuerdo de la Junta General Ordinaria de Accionistas en su sesión celebrada en junio de 2023 y elevado a público ante el Notario de Madrid, D. José Luis López de Garayo y Gallardo, el día 5 de diciembre de 2023, bajo el número 5030 de orden de su protocolo.

## POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS

1.	NORMATIVA APLICABLE.....	3
2.	OBJETO .....	3
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
4.	ÓRGANOS Y UNIDADES RESPONSABLES.....	4
4.1.	Consejo de administración.....	4
4.2.	Comisión de nombramientos y retribuciones.....	5
4.3.	Comité de ética y conducta.....	5
4.4.	Otros.....	5
5.	PRINCIPIOS GENERALES Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DEL COLECTIVO SUJETO .....	6
5.1.	Honorabilidad comercial, profesional, honestidad e integridad.....	6
5.2.	Conocimientos, competencias y experiencia suficientes para el desempeño de sus funciones.....	7
5.3.	Buen gobierno (solo para miembros del consejo de administración).....	8
6.	EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DEL COLECTIVO SUJETO .....	10
6.1.	Evaluación de la idoneidad de los miembros del consejo de administración.....	10
6.2.	Evaluación del consejo de administración en su conjunto .....	12
6.3.	Evaluación de la idoneidad del resto de miembros del colectivo sujeto (Personal clave).....	14
6.4.	Aspectos comunes.....	15
7.	SISTEMAS DE SUMINISTRO DE INFORMACIÓN / MECANISMOS DE CONTROL .....	16
7.1.	Sistemas de suministro de información.....	16
7.2.	Aprobación y actualización de la política.....	17
7.3.	Mecanismos de control .....	17

## 1. NORMATIVA APLICABLE

El presente documento expone la Política de evaluación de Idoneidad de Grupo CBNK, que da cumplimiento a lo dispuesto a la legislación de aplicación.

- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013.
- Directrices sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros de los órganos de administración y los titulares de las funciones clave (EBA/GL/2021/06), que el Banco de España ha adoptado como propias y que son de aplicación a partir del 31 de diciembre de 2021.
- Directrices sobre gobierno interno (EBA/GL/2021/05), que el Banco de España ha adoptado como propias y que son de aplicación a partir del 31 de diciembre de 2021.
- Guía para la evaluación de la idoneidad del BCE, que el Banco de España ha adoptado.

De conformidad con este marco normativo, las entidades deberán contar con unidades y procedimientos internos adecuados para llevar a cabo la selección y evaluación continua de los miembros del Consejo de Administración, directores generales o asimilados, responsables de las funciones de control interno y otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad de la entidad.

## 2. OBJETO

La presente Política de evaluación de idoneidad (en adelante, la “**Política**”) tiene por objeto establecer los principios, criterios y líneas fundamentales que las entidades del Grupo (en adelante las “**Entidades Afectadas**” o “**Entidad Afectada**” individualmente, tal y como se definen más adelante), deben tener en cuenta para la **evaluación de la idoneidad** de los miembros del Consejo de Administración, y de los directores generales o asimilados, de los responsables de las funciones de control interno y otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad financiera de las Entidades Afectadas, todo ello en el marco normativo antes referido.

Esta Política será de aplicación y deberá ser interpretada junto con los textos corporativos de las Entidades Afectadas y demás normativa interna que sea de aplicación.

## 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política resulta de aplicación a las siguientes Entidades Afectadas del Grupo CBNK:

- CBNK BANCO DE COLECTIVOS, S.A. (antes Banco Caminos, S.A.)

El colectivo sujeto a la presente Política (en adelante, todos ellos, “**Colectivo Sujeto**”) lo conforman las siguientes personas:

- Los miembros del Consejo de Administración y, en su caso, las personas físicas representantes de consejeros personas jurídicas, ya se trate de miembros actuales o candidatos a serlo (en adelante, todos ellos, "**Miembros del Consejo de Administración**").
- Personal clave (en adelante, todos ellos, "Personal Clave"):
  - Los Directores Generales o asimilados.
  - Los responsables de funciones de control interno y otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad, y el Director Financiero (CFO).
  - El personal que mantenga una incidencia importante en el perfil de riesgo en la Entidad Afectada.

## 4. ÓRGANOS Y UNIDADES RESPONSABLES

Los siguientes órganos y unidades conforman el marco de gobierno y supervisión de la presente Política:

- (i) Consejo de Administración de cada una de las Entidades Afectadas.
- (ii) Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Grupo.
- (iii) Comité de Ética y Conducta y Unidad de Evaluación del Grupo.
- (iv) Otros: Secretaría General y Dirección General de Personas y Comunicación.

A continuación, se detalla la distribución de funciones y competencias de cada órgano o unidad en relación con la presente Política:

### 4.1. Consejo de administración

Le corresponden al Consejo de Administración, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Aprobar la presente Política, así como sus modificaciones posteriores y, en su caso, aprobar el sistema de evaluación vinculado al objeto de esta.
- b) La elevación a la Junta General de Accionistas de la propuesta de nombramiento, reelección o separación de los Miembros del Consejo de Administración o la designación por cooptación por propio Consejo de Administración o designación de consejero suplente, en su caso. Contando, en cualquier caso, con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones con expresa indicación de la evaluación de idoneidad realizada.
- c) Velar porque los procedimientos de selección de consejeros aseguren la idoneidad y capacitación individual y colectiva de los Miembros del Consejo de Administración, favorezcan la diversidad de género, conocimientos y experiencias y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna.
- d) El nombramiento y eventual cese de los altos directivos, a propuesta del Consejero Delegado, para aquellos que tengan dependencia jerárquica del mismo. El establecimiento de las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos, incluyendo su retribución e indemnización en caso de cese, sobre la base de las propuestas elevadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- e) Evaluar periódicamente la calidad y eficiencia del funcionamiento del Consejo de Administración y de sus comisiones internas, así como la evaluación periódica del desempeño de sus funciones por el Presidente y por el Consejero Delegado, así como el desempeño y la aportación de cada consejero.

#### 4.2. Comisión de nombramientos y retribuciones

Le corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el marco de sus competencias, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Proponer al Consejo de Administración la presente Política, así como sus modificaciones posteriores.
- b) Proponer al Consejo de Administración el sistema de evaluación en el marco de la Política, así como sus modificaciones posteriores.
- c) Supervisar el cumplimiento de la Política.
- d) Verificar anualmente el cumplimiento de esta Política dando cuenta al Consejo de Administración del grado de su cumplimiento.
- e) Evaluar la idoneidad de los Miembros del Consejo de Administración.
- f) Elevar al Consejo de Administración informe de propuesta de nombramiento de Miembros del Consejo de Administración para su designación por cooptación o para su sometimiento a decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para su reelección o separación por la Junta General.
- g) Evaluar la idoneidad de los directores generales y asimilados, incluido el Director Financiero (CFO), teniendo facultades generales de propuesta e informe en materia de nombramientos y ceses de altos directivos.
- h) Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la idoneidad de los diversos Miembros del Consejo de Administración y de éste en su conjunto, e informar al Consejo de Administración en consecuencia.

#### 4.3. Comité de ética y conducta

El Comité de Ética y Conducta y Unidad de Evaluación es un órgano interno que tiene, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Dar apoyo a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para acometer la evaluación continua de la idoneidad del Colectivo Sujeto a la presente Política.
- b) Dar soporte a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y al Consejo de Administración en los procedimientos de selección y evaluación del Colectivo Sujeto, en particular en la obtención y custodia de toda la documentación necesaria que acredite los requerimientos aplicables conforme a esta Política en materia de honorabilidad, conocimientos y experiencia.
- c) Analizar el expediente del candidato o miembro del Colectivo Sujeto, producto de la cumplimentación del Cuestionario de Idoneidad que establezca la normativa vigente aplicable en cada momento, y elevar el expediente a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y al Consejo de Administración para su valoración.

#### 4.4. Otros

El área de **Secretaría General** se encarga de:

- a) Coordinar el procedimiento de evaluación de los Miembros del Consejo de Administración.
- b) Presentar el expediente del Miembro del Consejo de Administración a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para su evaluación, previo informe del Comité de Ética y Conducta.

- c) Garantizar la elaboración del documento de aceptación del cargo de los Miembros del Consejo de Administración y de los directores generales y asimilados, y remitirlo al Registro de Altos Cargos del Banco de España.
- d) Ejercer como canal de comunicación con las autoridades supervisoras competentes en el marco de la presente Política.

La **Dirección General de Personas y Comunicación** es el responsable de, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Coordinar el procedimiento de evaluación y presentar el expediente del candidato o del Personal Clave a efectos de elevar la correspondiente propuesta al Comité de Ética y Conducta y a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

## **5. PRINCIPIOS GENERALES Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DEL COLECTIVO SUJETO**

La idoneidad del Colectivo Sujeto a la Política comprende el grado en que se considera que una persona posee honorabilidad y tiene, de manera individual y conjunta con otras personas, los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados para desempeñar sus funciones, incluyendo también la honestidad, la integridad y la independencia de ideas de cada persona y su capacidad para dedicar el tiempo suficiente al desempeño de sus funciones.

Para la evaluación de la idoneidad del Colectivo Sujeto a la presente Política se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

### **5.1. Honorabilidad comercial, profesional, honestidad e integridad**

Se entiende que un miembro del Colectivo Sujeto de las Entidades Afectadas cumple los requisitos de honorabilidad comercial y profesional, honestidad e integridad cuando haya venido mostrando una conducta personal, comercial y profesional que no arroje dudas sobre su capacidad para desempeñar una gestión sana y prudente de las Entidades Afectadas.

La evaluación de la honorabilidad, la honestidad y la integridad también deberá tener en cuenta el impacto acumulado de incidentes menores sobre la honorabilidad de un miembro.

Para la evaluación de la honorabilidad, la honestidad y la integridad se deberán tener en cuenta los antecedentes penales o expedientes administrativos pertinentes, considerando el tipo de condena o acusación, el papel de la persona implicada, la sanción impuesta, la fase que haya alcanzado el proceso judicial y cualquier medida rehabilitadora aplicada. Asimismo, se tendrán en cuenta las circunstancias, incluidos los factores atenuantes, la gravedad de cualquier delito o procedimiento sancionador administrativo o supervisor relevante, el tiempo transcurrido desde la comisión del delito, la conducta del miembro desde la comisión del delito o el procedimiento y la relevancia de estos para su función.

Sin perjuicio de la presunción de inocencia aplicable a los procedimientos penales y de otros derechos fundamentales, al evaluar la honorabilidad, la honestidad y la integridad se deberán considerar, como mínimo, los siguientes factores:

- a. condenas o enjuiciamientos en curso por un delito penal;
- b. otras medidas adoptadas y las deficiencias relevantes presentes o pasadas detectadas por cualquier organismo regulador o profesional, por incumplimiento de cualquier disposición relevante que regule las actividades bancarias, financieras, de valores o de seguros.

Se tendrán en cuenta las investigaciones en curso cuando se deriven de procedimientos judiciales o administrativos, o de otras investigaciones supervisoras análogas sin perjuicio de los derechos individuales fundamentales.

Los miembros del Colectivo Sujeto deberán mantener unos niveles elevados de integridad y honestidad. En la evaluación de la honorabilidad, la honestidad y la integridad también deberán tenerse en cuenta, al menos, los siguientes factores:

- a. cualquier prueba de que la persona no haya mantenido una actitud transparente, abierta y de colaboración en sus relaciones con las autoridades competentes;
- b. la denegación, revocación, retirada o expulsión de cualquier registro, autorización, afiliación o licencia para desarrollar una actividad comercial, un negocio o una profesión;
- c. las razones de cualquier despido o de la destitución de un puesto de confianza, relación fiduciaria o situación similar, o por las que se le pidió su cese;
- d. la inhabilitación por parte de cualquier autoridad competente relevante para actuar como miembro del órgano de administración, incluidas las personas que dirigen efectivamente el negocio de una entidad; y
- e. cualquier otra prueba que indique que la persona no actúa de una manera acorde con unos estándares de conducta elevados.

## **5.2. Conocimientos, competencias y experiencia suficientes para el desempeño de sus funciones**

Los miembros del Colectivo Sujeto deberán tener un conocimiento actualizado del negocio de la Entidad Afectada y sus riesgos, debiendo ser dicho nivel de conocimiento acorde a las responsabilidades que conlleve el puesto o cargo.

Los Miembros del Consejo de Administración deben comprender claramente los sistemas de gobierno corporativo de la Entidad Afectada, sus respectivas funciones y responsabilidades y, la estructura del Grupo y cualquier posible conflicto de interés que pueda surgir.

En la evaluación de los conocimientos, competencias y experiencia de los miembros del Colectivo Sujeto de las Entidades Afectadas se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- a. La función y las responsabilidades del puesto y las capacidades requeridas;
- b. los conocimientos y las competencias adquiridas mediante los estudios, la formación y la experiencia;
- c. la experiencia práctica y profesional adquirida en puestos anteriores; y
- d. los conocimientos y las competencias adquiridos y demostrados por las actuaciones profesionales de la persona sujeta.

En la evaluación de los conocimientos, competencias y experiencia de los Miembros del Consejo de Administración se tienen en cuenta la experiencia teórica y práctica relacionada con:

- a. Banca y mercados financieros;
- b. requerimientos legales y marco regulatorio;
- c. planificación estratégica, comprensión de la estrategia o plan de negocio de una entidad y su cumplimiento;
- d. gestión de riesgos (identificación, evaluación, seguimiento, control y mitigación de los principales tipos de riesgo de una entidad, incluidos los riesgos y factores de riesgo ambientales, sociales y de gobernanza);
- e. contabilidad y auditoría;
- f. evaluación de la eficacia de los procedimientos de una entidad, garantizando un gobierno, supervisión y controles efectivos;
- g. interpretación de la información financiera de una entidad, identificación de las cuestiones clave basándose en esta información y adopción de controles y medidas adecuados.

Los Miembros del Consejo de Administración en su función de dirección deberán haber adquirido suficiente experiencia práctica y profesional en un puesto directivo durante un período suficientemente largo. Los puestos de corta duración podrán considerarse en la evaluación, pero por sí solos no bastarán para suponer que un miembro tiene suficiente experiencia.

Los Miembros del Consejo de Administración en su función de supervisión deberán estar capacitados para cuestionar de manera constructiva las decisiones y para supervisar de forma efectiva al Consejo de administración en su función de dirección. Los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados para desempeñar con eficacia la función de supervisión pueden haberse adquirido en puestos académicos o administrativos relevantes o mediante la dirección, supervisión o control de entidades financieras u otras empresas.

En todo caso, los criterios de conocimientos, competencias y experiencia se aplicarán valorando la naturaleza, escala y complejidad de la actividad de las Entidades Afectadas y las concretas funciones y responsabilidades del puesto asignado a la persona evaluada.

Asimismo, se tendrá en cuenta la composición general del Consejo de Administración para asegurar la tenencia de la experiencia profesional en el gobierno de entidades de crédito necesaria para llevar a cabo sus funciones, tal y como se establece en el apartado 6.2 siguiente de la presente Política, en relación con la evaluación del Consejo de Administración en su conjunto.

### **5.3. Buen gobierno (solo para miembros del consejo de administración)**

#### **5.3.1. Dedicación de tiempo suficiente al desempeño de sus funciones en la Entidad Afectada.**

Se tendrá en cuenta si un Miembro del Consejo de Administración puede o no dedicar tiempo suficiente al desempeño de sus funciones y responsabilidades, incluida la de comprender el negocio de la entidad, sus principales riesgos y las implicaciones del modelo de negocio y de la estrategia de riesgos.

Los Miembros del Consejo de Administración deben ser capaces de cumplir sus obligaciones en períodos de especial aumento de la actividad, como cuando se produce una reestructuración, un traslado de la

entidad, una adquisición, una fusión, una absorción o una situación de crisis, o cuando haya una dificultad importante con una o más de sus operaciones, teniendo en cuenta que en tales períodos puede que se requiera mayor dedicación de tiempo que en períodos normales.

Para la evaluación de la dedicación de tiempo suficiente por parte de un Miembro del Consejo de Administración, se tendrá en cuenta, entre otros, lo siguiente:

- a. El número de cargos en sociedades financieras y no financieras que ocupa ese miembro al mismo tiempo, teniendo en cuenta posibles sinergias cuando los ocupe dentro del mismo Grupo, incluso cuando actúe en nombre de una persona jurídica o como suplente de un miembro del órgano de administración;
- b. el tamaño, la naturaleza, la escala y la complejidad de las actividades de la entidad en la que el miembro ocupa un cargo y, en particular, si la entidad está ubicada dentro o fuera de la UE;
- c. la presencia geográfica del miembro y el tiempo de desplazamiento requerido para la función;
- d. el número de reuniones programadas para el órgano de Administración (Consejo, Comisiones Delegadas, etc.)
- e. los cargos ocupados por ese miembro al mismo tiempo en organizaciones que no persigan fines predominantemente comerciales;
- f. cualquier reunión necesaria que deba celebrarse, en particular, con las autoridades competentes u otras partes interesadas internas o externas, al margen del calendario oficial de reuniones del órgano de administración;
- g. la naturaleza del puesto específico y las responsabilidades del miembro, incluidas funciones específicas tales como la de primer ejecutivo (CEO), presidente, o presidente o miembro de una Comisión, si el miembro ocupa un puesto ejecutivo o no ejecutivo, y la necesidad de que dicho miembro asista a reuniones en el resto de sociedades en las que ocupe cargos y en la Entidad Afectada;
- h. otras actividades profesionales o políticas externas, y cualquier otra función y actividad relevantes, tanto dentro como fuera del sector financiero, y tanto dentro como fuera de la UE;
- i. la integración y formación necesarias;
- j. cualquier otra responsabilidad relevante del miembro que se considere necesario tener en cuenta al realizar la evaluación de su capacidad para dedicar tiempo suficiente.

### **5.3.2. Independencia de ideas para valorar y cuestionar de manera efectiva las decisiones del órgano de administración.**

Todos los Miembros del Consejo de Administración deberán ejercer activamente sus funciones y deberán poder emitir sus propias decisiones y opiniones sólidas, objetivas e independientes en el desempeño de sus funciones y responsabilidades.

Para evaluar el criterio de independencia de ideas se valorará que los Miembros del Consejo de Administración:

- a. Poseen las habilidades de comportamiento necesarias, que incluyen:
  - i. el valor, la convicción y la fortaleza para evaluar y cuestionar de manera efectiva las decisiones propuestas por otros miembros del órgano de administración;
  - ii. la capacidad para formular preguntas a los miembros del órgano de administración en su función de dirección; y

- iii. la capacidad para resistirse al «pensamiento gregario»;
- b. Tienen conflictos de intereses, hasta un punto que comprometería su capacidad para desempeñar sus funciones de manera independiente y objetiva.

Para evaluar las habilidades de comportamiento que ha de tener un Miembro del Consejo de Administración se debe tener en cuenta su comportamiento pasado y actual, en particular dentro de la entidad.

Para valorar la existencia de conflictos de intereses se estará a lo dispuesto en la Política de Conflicto de Interés y el Reglamento Interno de Conducta de Grupo. A efectos de la presente Política se tendrán en cuenta, en particular, las siguientes situaciones que podrían generar conflictos de intereses reales o potenciales:

- Intereses económicos (entre otros, acciones, otros derechos de propiedad y afiliaciones, participaciones y otros intereses económicos en clientes comerciales, derechos de propiedad intelectual, préstamos otorgados por la Entidad Afectada a una empresa de la que sean titulares Miembros del Consejo de administración);
- relaciones personales o profesionales con los titulares de participaciones significativas en la Entidad Afectada;
- relaciones personales o profesionales con personal de la entidad o de entidades incluidas en el ámbito de consolidación prudencial (p. ej., parentesco cercano);
- otros empleos y empleos anteriores en el pasado reciente (p. ej., los últimos cinco años);
- relaciones personales o profesionales con terceros relevantes con intereses en la Entidad Afectada (por ejemplo, estar asociado con proveedores, consultorías u otros proveedores de servicios significativos);
- pertenencia a un órgano o titular de un órgano o entidad con intereses en conflicto;
- influencia política o relaciones políticas.

## 6. EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DEL COLECTIVO SUJETO

### 6.1. Evaluación de la idoneidad de los miembros del consejo de administración

Los Miembros del Consejo de Administración de las Entidades deberán cumplir con los requisitos de honorabilidad, conocimientos y experiencia y buen gobierno descritos en la presente Política, y sobre la base de estos criterios se evaluará la idoneidad de estos. En todo caso, se tendrá en cuenta la diversidad de conocimientos, experiencias y género existente en el seno del Consejo, procurando favorecer dicha diversidad, tal y como se establece en la Política de Selección de consejeros.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el marco de sus competencias, analizará la idoneidad de los Miembros del Consejo de Administración a efectos de elevar la propuesta o el informe correspondiente al Consejo de Administración, para que este, a su vez, proceda a nombrarlo en los supuestos de cooptación o lo eleve a la Junta General para su nombramiento, sujeto a la evaluación positiva de la autoridad competente.

Con carácter previo al proceso de evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en colaboración con el Área de Secretaría General elaborará una descripción de las funciones y competencias requeridas para un nombramiento en particular, evaluando el equilibrio adecuado de conocimientos,

competencias y experiencia en el Consejo de Administración, así como la dedicación de tiempo estimada, y tomando en consideración los objetivos establecidos en la Política de Selección de Consejeros del Grupo vigente en cada momento.

La evaluación de idoneidad se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente procedimiento:

#### **6.1.1. Situaciones en las que se deberá llevar a cabo la evaluación de la idoneidad de los Miembros del Consejo de Administración.**

La idoneidad de los Miembros del Consejo de Administración se evaluará en las siguientes situaciones:

(1) Nuevos miembros del Consejo de Administración.

Cuando se proponga nombrar un nuevo Miembro del Consejo de Administración, deberá procederse a evaluar la idoneidad del candidato con carácter previo a la correspondiente propuesta de nombramiento y de notificarla a la autoridad competente.

(2) Miembros del Consejo de Administración actuales.

En relación con los miembros del Consejo de Administración que compongan el Consejo en el momento concreto se deberá reevaluar la idoneidad de estos en las siguientes circunstancias:

- a. Modificación de funciones.
- b. Reelección como Miembro del Consejo de Administración.

Asimismo, se supervisará de forma continuada la idoneidad de los Miembros del Consejo de Administración para identificar, a la luz de cualquier nuevo hecho relevante, las situaciones en las que se deba volver a evaluar dicha idoneidad y, en particular:

- a. Cuando existan dudas sobre la idoneidad de los Miembros del Consejo de Administración a título individual o en su conjunto;
- b. En caso de que la honorabilidad de un Miembro del Consejo de Administración o de las Entidades Afectadas se vea afectada de manera relevante, incluyendo casos de conflicto de interés;
- c. cuando existan motivos razonables para sospechar que se ha cometido, se está cometiendo o se ha intentado cometer blanqueo de capitales o financiación del terrorismo, o que exista un mayor riesgo de que se cometa en relación con la Entidad Afectada;
- d. cuando el Miembro del Consejo de Administración asuma un cargo adicional o comience a realizar nuevas actividades relevantes, incluso en el ámbito político;
- e. ante cualquier otra circunstancia que pudiera afectar de manera relevante la idoneidad del Miembro del Consejo de Administración.

En todo caso, la idoneidad de los Miembros del Consejo de Administración se revisará con carácter anual.

#### **6.1.2. Sistema de evaluación.**

Para la evaluación de los miembros del Consejo de Administración, se llevará a cabo el siguiente sistema de evaluación, que podrá ser desarrollado e implementado por la Comisión de Nombramientos y

Retribuciones atendiendo a la composición del Consejo y a las directrices que, en su caso, comunique el Banco de España:

La Secretaría General, a solicitud de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, elaborará el expediente completo del Miembro del Consejo de Administración sometido a evaluación. A estos efectos, el Comité de Ética y Conducta y Unidad de Evaluación emitirá su informe que será elevado a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá contratar el asesoramiento de un experto externo para, entre otros, la elaboración del expediente, la elaboración de los informes de evaluación, así como la selección, tal y como se establece en la Política de Selección de Consejeros del Grupo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará la información contenida en el expediente que le haya sido presentado a efectos de determinar la idoneidad del Miembro del Consejo de Administración.

### **6.1.3. Resultado de la evaluación.**

1. Si, como resultado de la evaluación de la idoneidad, resulta que el Miembro del Consejo de Administración evaluado es idóneo, podrá procederse a su nombramiento o reelección.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevará al Consejo las propuestas de nombramiento o reelección del Miembro del Consejo de Administración, para que éste proceda, a su vez, a elevar la propuesta de nombramiento o reelección a la Junta General o bien proceda al nombramiento del Consejero en supuestos de cooptación.

Las Entidades Afectadas notificarán al Banco de España la propuesta de nombramiento del Miembro del Consejo de Administración evaluado para que la autoridad competente pueda realizar la evaluación prevista en la normativa aplicable.

2. Si, tras la evaluación llevada a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, resultara que el Miembro del Consejo de Administración no cumple los requisitos de idoneidad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras ponderar el grado de cumplimiento de los requisitos, adoptará las medidas oportunas, que dependerán de cada situación en particular y de las carencias de los Miembros del Consejo de Administración en particular y de la composición de este en su conjunto.

3. En todo caso, una vez realizada la evaluación, las Entidades Afectadas dejarán documentada la evaluación, especificando los resultados de esta.

## **6.2. Evaluación del consejo de administración en su conjunto**

Sin perjuicio de la evaluación individual de la idoneidad de los Miembros del Consejo de Administración en los términos establecidos en la presente Política y en la normativa de aplicación, y en atención a la naturaleza del Consejo de Administración como órgano colegiado así como al ejercicio reservado al pleno de determinadas competencias, en los procesos de selección y evaluación de consejeros, se deberá tener en cuenta la experiencia acumulada por los Miembros del Consejo considerados en su conjunto.

El Consejo de Administración en su conjunto debe tener, en todo momento, los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados para poder comprender las actividades de la Entidad Afectada, velándose por que la composición general del órgano de administración refleje una variedad suficientemente amplia de conocimientos, capacidades y experiencia para comprender las actividades de las Entidades Afectadas, incluidos los principales riesgos.

En concreto, los Miembros del Consejo de Administración, en su conjunto, deben:

- a. Tener capacidad para adoptar las decisiones adecuadas, teniendo en cuenta el modelo de negocio, el apetito de riesgo, la estrategia y los mercados en los que opera la Entidad Afectada.
- b. Tener capacidad, en su función de supervisión, para cuestionar y supervisar de manera efectiva las decisiones tomadas por el órgano de administración en su función de dirección.
- c. Reunir conocimientos y experiencia suficientes para abarcar todas las áreas de conocimiento necesarias para el desarrollo de las actividades de la Entidad Afectada. Debiendo existir un número suficiente de miembros con conocimientos en cada área que permita debatir las decisiones que se vayan a adoptar. Asimismo, deben poseer las competencias necesarias para presentar sus puntos de vista e influir en el proceso de toma de decisiones dentro del órgano de administración.
- d. Reunir los conocimientos, las competencias y la experiencia necesarios para el cumplimiento de sus responsabilidades. Esto implica que el órgano de administración entienda de manera adecuada aquellas áreas de las que los miembros son conjuntamente responsables, y tenga las competencias para dirigir y supervisar de manera eficaz la Entidad Afectada.

En todo caso se tendrá en cuenta la diversidad de conocimientos, experiencias y género existente en el seno del Consejo, procurando favorecer dicha diversidad.

Si bien el órgano de administración en su función de dirección deberá poseer, en su conjunto, un alto nivel de competencias directivas, el órgano de administración en su función de supervisión deberá poseer, en su conjunto, suficientes competencias en esta materia para organizar sus cometidos de manera eficaz y para poder comprender y cuestionar las prácticas de gestión aplicadas y las decisiones adoptadas por el órgano de administración en su función de dirección.

Las Entidades Afectadas reevaluarán la idoneidad del Consejo de Administración en su conjunto, en particular:

- a. Cuando se produzcan cambios relevantes en la composición del Consejo de Administración;
- b. cuando se produzca un cambio relevante en el modelo de negocio, el apetito o la estrategia de riesgo o la estructura de las Entidades Afectadas a nivel individual o del Grupo;
- c. como parte de la revisión por el Consejo de Administración de los sistemas de gobierno interno;
- d. cuando existan motivos razonables para sospechar que se ha cometido, se está cometiendo o se ha intentado cometer blanqueo de capitales o financiación del terrorismo, o que existe un mayor riesgo de que se cometa en relación con la Entidad Afectada;
- e. en cualquier caso, que, de otro modo, pueda afectar de manera relevante a la idoneidad del Consejo de Administración en su conjunto.

En todo caso, la idoneidad del Consejo de Administración en su conjunto se revisará con carácter anual.

### **6.3. Evaluación de la idoneidad del resto de miembros del colectivo sujeto (Personal clave)**

La evaluación del resto de miembros del Colectivo Sujeto (diferentes a los Miembros del Consejo de Administración), esto es, el Personal Clave se basará en los criterios de honorabilidad, honestidad e integridad y conocimientos, competencias y experiencia suficientes para sus puestos en todo momento, de acuerdo con lo establecido en la presente Política. Al evaluar los conocimientos, las competencias y la experiencia, se debe considerar la función y las responsabilidades del puesto específico.

La evaluación de idoneidad se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente procedimiento:

#### **6.3.1. Situaciones en las que se deberá llevar a cabo la evaluación de la idoneidad.**

La evaluación de la idoneidad del Personal Clave se realizará en las siguientes situaciones:

- (1) Ante un nuevo nombramiento.
- (2) Cuando se produzcan circunstancias que aconsejen realizar de nuevo la valoración de la idoneidad, entre ellas:
  - Cuando existan dudas sobre la idoneidad de la persona afectada;
  - cuando la honorabilidad de la persona se vea afectada de manera relevante;
  - cuando existan motivos razonables para sospechar que se ha cometido, se está cometiendo o se ha intentado cometer blanqueo de capitales o financiación del terrorismo, o que exista un mayor riesgo de que se cometa en relación con la Entidad Afectada;
  - como parte de la revisión de los sistemas de gobierno interno por el órgano de administración;
  - otros supuestos que puedan afectar de manera relevante a la idoneidad de la personas.

En todo caso, la idoneidad de los miembros de este colectivo se revisará con carácter trienal a efectos de verificar y confirmar que los mismos siguen cumpliendo los requisitos de idoneidad establecidos en la presente Política, y que no se han producido circunstancias sobrevenidas que hayan requerido realizar una reevaluación.

#### **6.3.2. Sistema de evaluación.**

Para la evaluación de Personal Clave se llevará a cabo el siguiente sistema, que podrá ser desarrollado e implementado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones atendiendo a las características del puesto y a las directrices que, en su caso, comunique el Banco de España o cualquier otra autoridad competente, en su caso:

La Dirección General de Personas y Comunicación de las Entidades Afectadas elaborará un expediente completo del sujeto sometido a evaluación. A estos efectos, el Comité de Ética y Conducta y Unidad de Evaluación emitirá su informe que será elevado a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará la información contenida en el expediente que le haya sido presentado a efectos de determinar la idoneidad del Personal Clave.

### **6.3.3. Evaluación.**

Para la evaluación de los directores generales y asimilados, así como del resto del Personal Clave, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará la información contenida en el expediente del sujeto evaluado que le haya sido presentado por la Dirección General de Personas y Comunicación, a efectos de determinar la idoneidad de este.

A estos efectos, para llevar a cabo el procedimiento de evaluación tanto de los directores generales o asimilados, como del resto de personas que ocupen puestos clave en las Entidades Afectadas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones o la Dirección General de Personas y Comunicación podrán establecer en desarrollo de la presente Política, criterios, procedimientos internos, formularios o cualquier otra herramienta, que facilite, en su caso, la ponderación de los diferentes criterios de valoración para determinar la idoneidad de los sujetos afectados.

### **6.3.4. Resultado de la evaluación.**

1. Si como resultado de la evaluación de la idoneidad de un sujeto resulta que el mismo es idóneo, podrá procederse a su nombramiento, atendiendo a lo siguiente:

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones informará favorablemente el nombramiento del personal clave a los efectos de la normativa regulatoria para su aprobación por el Consejo de Administración de las Entidades Afectadas.

El nombramiento del personal incluido en este epígrafe, una vez aprobado por el Consejo tras recibir la evaluación positiva de la autoridad competente se inscribirá en el Registro de Altos Cargos, en los casos que corresponda.

2. Si, tras la evaluación llevada a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, resultara que el candidato no cumple todos los requisitos de idoneidad establecidos en la presente Política, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones o la Dirección General de Personas y Comunicación, según corresponda, tras ponderar los criterios y requisitos de la presente Política, adoptará las medidas oportunas, que dependerán de cada situación en particular y de las carencias del miembro del Colectivo Sujeto.

## **6.4. Aspectos comunes**

Las Entidades Afectadas facilitarán el apoyo preciso para que los Miembros del Consejo de Administración puedan adquirir el conocimiento necesario de las Entidades Afectadas (en particular, de la estructura, el modelo de negocio y el perfil de riesgo), así como de sus reglas de gobierno corporativo, pudiendo la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponer al efecto programas de integración y orientación específicos.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propondrá al Consejo de Administración, cuando las circunstancias lo aconsejen, programas de actualización de conocimientos destinados a los Miembros del Consejo de Administración.

A estos efectos, entre otras medidas, se facilitará a los Miembros del Consejo de Administración circulares de actualización en materia legal, organizativa, económico-financiera, así como cualquier otra que resulte conveniente a los efectos de mantener un nivel de conocimientos adecuado, tanto de los Miembros del Consejo de Administración a título individual como del Consejo de Administración en su conjunto.

El Consejo de Administración de las Entidades Afectadas podrá aprobar una política de integración y formación de los Consejeros, que se deberá mantener actualizada, teniendo en cuenta los cambios en el gobierno interno, los cambios estratégicos, los nuevos productos y otros cambios relevantes relativos a las Entidades Afectadas, así como los cambios en la legislación aplicable y en la evolución de los mercados.

Respecto del resto de Personal Clave, las Entidades Afectadas, a través de la Dirección General de Personas y Comunicación, podrán proporcionar circulares de actualización en materia legal, organizativa, económico-financiera, así como cualquier otra que resulte conveniente a los efectos de mantener un nivel de conocimientos adecuado.

Asimismo, la Dirección General de Personas y Comunicación podrá también organizar cursos de formación específicos en función de las necesidades de las áreas y personas concretas.

Sin perjuicio de lo anterior, las Entidades Afectadas pondrán a disposición de cada miembro del Colectivo Sujeto un dossier con documentación corporativa.

## **7. SISTEMAS DE SUMINISTRO DE INFORMACIÓN / MECANISMOS DE CONTROL**

### **7.1. Sistemas de suministro de información**

#### **7.1.1. Evaluación anual e información sobre la aplicación de la presente política.**

A fin de garantizar un sistema eficiente de evaluación, los órganos y unidades competentes deberán elaborar informes anuales de evaluación de sus actividades relativas a esta materia, de conformidad con lo siguiente:

- El Área de Secretaría General elaborará y presentará a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con carácter anual, un informe de las actividades llevadas a cabo en el marco de la presente Política respecto los Miembros del Consejo de Administración.
- La Dirección General de Personas y Comunicación, elaborará y presentará a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con carácter anual, un informe de las actividades llevadas a cabo en el marco de la presente Política respecto el Personal Clave.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, elevará al Consejo de Administración con carácter anual un informe sobre el cumplimiento de la presente Política, que incluirá las actividades de la Comisión en relación con la evaluación de la idoneidad en los nombramientos de Miembros del Consejo de Administración y del Personal Clave.

#### **7.1.2. Comunicaciones al Banco de España.**

Las Entidades Afectadas comunicarán a la autoridad competente según los mecanismos vigentes en cada momento:

- La propuesta de nuevos nombramientos de Miembros del Consejo de Administración, así como de directores generales y asimilados.

- Los nuevos nombramientos de Miembros del Consejo de Administración, y de los directores generales y asimilados de cara a su inscripción en el Registro de Altos Cargos.
- Cualquier circunstancia sobrevenida que concorra en alguno de los miembros del Colectivo Sujeto por la presente Política y que resulte relevante para la evaluación de su idoneidad.

## **7.2. Aprobación y actualización de la política**

El Consejo de Administración en su función de supervisión y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, supervisarán la efectividad de la presente Política y revisarán su diseño y aplicación anualmente.

El Consejo de Administración deberá modificar la Política, cuando proceda, teniendo en cuenta las recomendaciones formuladas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El Área de Secretaría General dispone de un procedimiento para llevar a cabo la evaluación de la idoneidad, con el detalle del contenido de cada uno de los requisitos de idoneidad a tener en consideración.

## **7.3. Mecanismos de control**

Auditoría Interna velará por el buen funcionamiento de los sistemas de información y control interno y el principio de independencia que rige su actuación, de acuerdo con las prácticas de buen gobierno, se responsabiliza de la última capa de control de riesgos del Grupo, verificando el cumplimiento de las políticas, procesos y controles, y comprobando así mismo la ejecución y eficacia de las pruebas anuales programadas.

\* \* \*